

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada CV. Mitra Abadi)**

**Novika Ratmayani, R. Djoko Setyo Hartono**

**Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Muhammadiyah Semarang**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence (X1), motivation (X2) and work environment (X3) on employee performance (Y) (Case study on CV. AbadiAbadi). The data used in this study is primary data. Samples selected using a census. The number of respondents taken is all employees as many as 75 people. The analytical method uses multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables that have a positive and significant effect on employee performance, employee performance has a positive and significant effect on employee performance, a positive and significant work environment on employee performance, leadership, and employee work environment significantly and significantly towards employee performance.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) (Studi kasus pada CV. Mitra Abadi). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel yang dipilih menggunakan metode sensus. Jumlah responden yang di ambil yaitu seluruh karyawan sebanyak 75 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** **Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Handoko (2011:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam perusahaan, dalam hal ini diharapkan tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja seseorang agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Menurut Terry (2006: 23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, terang, tidak bising, dan bebas dari gangguan yang menghambat kinerja karyawan.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Abadi Griya Payung Asri no. 116 Puduk Payung Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Abadi Griya Payung Asri no. 116 Puduk Payung Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Abadi Griya Payung Asri no. 116 Puduk Payung Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Abadi Griya Payung Asri no. 116 Puduk Payung Semarang.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut (Wilson, 2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajarinya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya.

### **Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut ahli Sedarmayanti (2011: 28) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai prestasi kerja, prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja pada karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang rutin untuk mengontrol kinerja pada karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji kebenarannya. Penulis mengajukan beberapa hipotesis yaitu :

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**


Populasi menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya

adalah seluruh karyawan CV. Mitra Abadi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV, Mitra Abadi yaitu sebanyak 75 orang responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### DESKRIPTIF DATA

#### Analisis Statistik Deskriptif



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	75	12	24	19,920	2,335
Motivasi	75	14	25	20,347	2,070
Lingkungan Kerja	75	19	30	24,453	2,622
Kinerja Karyawan	75	18	29	24,493	2,362

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata kepemimpinan sampel adalah 19,920, standar deviasi 2,335, nilai minimum 12, nilai maksimum 24, dan banyak sampel sebanyak 75 sampel. Rata-rata motivasi sampel adalah 20,347, standar deviasi 2,070, nilai minimum 14, nilai maksimum 25, dan banyak sampel sebanyak 75 sampel. Rata-rata lingkungan kerja sampel adalah 24,453, standar deviasi 2,622, nilai minimum 19, nilai maksimum 30, dan banyak sampel sebanyak 75 sampel. Rata-rata kinerja karyawan sampel adalah 24,493, standar deviasi 2,362, nilai minimum 18, nilai maksimum 29, dan banyak sampel sebanyak 75 sampel.



## UJI INSTRUMEN PENELITIAN

### Uji Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dari masing-masing indikator dari masing-masing tiap variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dibandingkan dengan  $r$  tabel dari  $r$  tabel korelasi *product moment*. Dari perhitungan SPSS diperoleh  $r$  hitung sebagai berikut :

### Uji Validitas

Variabel	No. Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,237	0,227	Valid
	X1.2	0,434	0,227	Valid
	X1.3	0,651	0,227	Valid
	X1.4	0,615	0,227	Valid
	X1.5	0,556	0,227	Valid
Motivasi	X2.1	0,430	0,227	Valid
	X2.2	0,270	0,227	Valid
	X2.3	0,494	0,227	Valid
	X2.4	0,657	0,227	Valid
	X2.5	0,406	0,227	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,502	0,227	Valid
	X3.2	0,444	0,227	Valid
	X3.3	0,537	0,227	Valid
	X3.4	0,597	0,227	Valid
	X3.5	0,476	0,227	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,547	0,227	Valid
	Y1.2	0,244	0,227	Valid
	Y1.3	0,257	0,227	Valid
	Y1.4	0,525	0,227	Valid
	Y1.5	0,515	0,227	Valid
	Y1.6	0,551	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa indikator kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator sudah valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas sample ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai  $\alpha > 0,6$  dan sebaliknya apabila nilai  $\alpha < 0,6$  maka tidak *reliable*.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Korelasi <i>spearman brown</i>	Nilai <i>cut off</i>	Kriteria
Kepemimpinan	0,9894	0,3	Reliabel
Motivasi	0,9876	0,3	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,9929	0,3	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,9944	0,3	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti tabel 4.5 semua variabel indikator kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel sehingga layak untuk diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

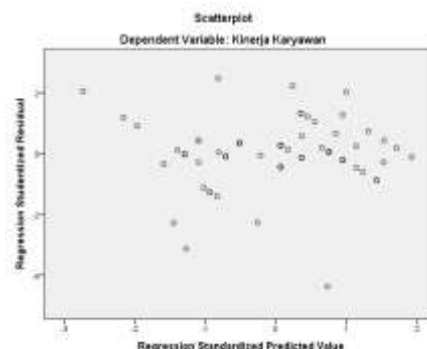
### Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1,313	0,064	Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel dependen yaitu kinerja guru memiliki nilai Sig. sebesar  $0,064 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi variabel dependen berdistribusi normal terpenuhi.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik scatter plot di atas, diketahui bahwa titik menyebar dan signifikan tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

### Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,880	1,136	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,759	1,317	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,747	1,339	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel independen.

### Uji Autokorelasi

### Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Keterangan
1,671	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,671 dan berada diantara -2 sampai dengan 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

### Uji Hipotesis

### Uji Linier Berganda



## Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,313	2,036	
1 Kepemimpinan	0,372	0,076	0,368
Motivasi	0,544	0,092	0,476
Lingkungan Kerja	0,193	0,073	0,214

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel , diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,313 + 0,372 + 0,544 + 0,193$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai konstanta adalah 1,313 yang merupakan nilai minimum kinerja karyawan jika kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien kepemimpinan adalah 0,372, dimana setiap kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,372 satuan. Koefisien motivasi adalah 0,544, dimana setiap motivasi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,544 satuan. Koefisien lingkungan kerja adalah 0,193, dimana setiap lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,193 satuan.

## Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,313	2,036		0,645	0,521
1 Kepemimpinan	0,372	0,076	0,368	4,922	0,000
Motivasi	0,544	0,092	0,476	5,921	0,000
Lingkungan Kerja	0,193	0,073	0,214	2,634	0,010


Sumber : Data primer yang diolah, 2018

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan : diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan : diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan : diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Uji f



Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	268,687	3	89,562	44,141	0,000
Residual	144,060	71	2,029		
Total	412,747	74			

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai Sig. adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
0,807	0,651	0,636	1,424

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,651 atau 65,1%, yang artinya bahwa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 65,1% dan 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
  2. Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
  3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
1. Berdasarkan uji f terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  2. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah 1,313 yang merupakan nilai minimum kinerja karyawan jika kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien kepemimpinan adalah 0,372, dimana setiap kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,372 satuan. Koefisien motivasi adalah 0,544, dimana setiap motivasi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,544 satuan. Koefisien lingkungan kerja adalah 0,193, dimana setiap lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,193 satuan.

## Saran

1. Hendaknya pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan variabel penelitian seperti disiplin kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, konflik, kepuasan kerja, kompetensi, pelatihan. Karena penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan pembahasan penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar mencari objek penelitian yang populasinya lebih besar, agar tidak hanya satu jenis perusahaan yaitu CV. Mitra Abadi, sehingga mempunyai kemampuan untuk digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Rama Pramudita Iswara, I Gusti dan I Nyoman Sudharma. 2012. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Denpasar”*.
- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Graha Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks.
- Elia Edi, 2013, *“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluhan Pertanian Pada Kantor Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan”*.
- H. Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta: Penerbit BPEE.

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hardiyana, A. & Helwiyani. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Grha Ilmu, Yogyakarta
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis*. Edisi Empat, Terjemahan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". *Jurnal Orasi Bisnis* Edisi ke-VII, Mei.
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Inerpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- risno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group